

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันในแวดวงนักบริหารองค์กรว่า ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว คือปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร “คน” ที่เรียกกันว่าทุนมนุษย์ที่มีความพร้อมทางสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ทุก ๆ องค์กรต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงานหรือถ้าเป็นทุนมนุษย์ที่มีอยู่แล้วในองค์กรก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดการในการรักษาและจูงใจให้ทุนมนุษย์เหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานนาน ๆ ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ กำลังถูกทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะพร้อมในการปฏิบัติงานเลือกว่าพวกเขาจะเลือกองค์กรใดในการทำงาน ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวพัฒนาแนวคิดในการบริหารองค์กรใหม่เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็น“องค์กรแห่งทางเลือก (Employer of choice)” ในหมู่ทุนมนุษย์ที่มีฝีมือเหล่านั้น การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งทางเลือกนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรจะมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการร่วมกับผู้บริหารในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งทางเลือกและแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นหนึ่งในทางเลือกของทุนมนุษย์จะมีความหลากหลายแนวทางแตกต่างกันออกไป ซึ่งแนวทางหนึ่งที่หลาย ๆ องค์กรพยายามพัฒนาขึ้นมาก็คือการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข (ชัยวี เสนะวงศ์, 2551: ออนไลน์)

การที่จะสร้างองค์กรให้มีความสุขได้อย่างแท้จริงและยั่งยืนนั้น จะต้องมีการสร้างพื้นฐานสำคัญขององค์กรที่มีสุขภาพดีและแข็งแรง เพราะองค์กรที่มีสุขภาพดีเป็นปัจจัยชี้วัดสุขภาพที่ดีของคนในองค์กร (Healthy Organization = Healthy Individual) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะต้องมีการประสานผนวกรวมกันอย่างเป็นองค์รวมระหว่างการเมืองสิ่งแวดล้อมที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สังคมและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคคล และปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ สุขภาพของคนในองค์กรในฐานะที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีพลังและพร้อมที่จะพัฒนาไปข้างหน้าได้อย่างยั่งยืน (สุวรรณิ จันทรดำเนินพงศ์, 2552: ออนไลน์)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ทำหน้าที่ผลิตกระแสไฟฟ้าให้บริการประชาชนและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งการดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยนั้นต้องดำเนินการผลิตกระแสไฟฟ้าตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อรองรับความต้องการใช้ไฟฟ้าตลอดทั้งวัน ดังนั้นจึงต้องมีการจัดระบบบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เศรษฐกิจของประเทศเกิดการขับเคลื่อนต่อไปได้ ดังนั้นจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ใน

การผลิตกระแสไฟฟ้าตลอดเวลา ซึ่งในแต่ละช่วงเวลานั้นจะต้องมีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะมีลักษณะการทำงานที่มีช่วงเวลาที่แตกต่างกันส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตแตกต่างจากคนทั่วไป ลักษณะการปฏิบัติงานเช่นนี้ส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายของพนักงาน เช่นกัน โดยข้อมูลสถิติจากกองการแพทย์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอมะเมาะ จังหวัดลำปาง พบว่าพนักงานปฏิบัติงานกะส่วนใหญ่จะประสบปัญหาด้านสุขภาพร่างกายมากถึงร้อยละ 68 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัญหาเกี่ยวกับระบบทางเดินอาหารและระบบประสาทการสัมผัสต่าง ๆ เช่น ปัญหาการอักเสบของกล้ามเนื้อ ปัญหาโรคปอดอักเสบ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามสถิติของจำนวนพนักงานปฏิบัติงานกะ กองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ที่ลาออกจากองค์กรนี้มีไม่มากนักซึ่งในปี 2552 มีพนักงานลาออกเพียงร้อยละ 0.78 (แผนกบริหารระบบสารสนเทศบุคคล กองสารสนเทศบุคคลฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2552: ออนไลน์) โดยส่วนใหญ่จะมาจากปัญหาด้านสุขภาพนั้นแสดงให้เห็นว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานในการปฏิบัติงานเสมอมา คือ จัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองปฏิบัติการเหมือง แม่เมาะ จังหวัดลำปาง เพื่อให้ทราบถึง ระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
3. เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.4 นิยามศัพท์

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

พนักงานปฏิบัติงานกะ หมายถึง บุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน เป็นกะกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ในช่วงปี พ.ศ. 2552 จำนวน 4 แผนก ได้แก่ แผนกปฏิบัติงานกะ A แผนกปฏิบัติงานกะ B แผนกปฏิบัติงานกะ C และแผนกปฏิบัติงานกะ D ซึ่งจะปฏิบัติงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้คือ ช่วงเช้า ช่วงบ่าย ช่วงกลางคืน และช่วงวันหยุด หมุนเวียนปฏิบัติงานช่วงเวลาละ 5 วันอย่างต่อเนื่อง

กองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง หมายถึง หน่วยงานหนึ่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.แม่เมาะ) ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการผลิตถ่านลิกไนต์ เพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงให้กับโรงไฟฟ้าแม่เมาะสำหรับผลิตกระแสไฟฟ้า (ฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ, 2552: ออนไลน์)